



**Mi Universidad**

*Nombre del Alumno JENNIFER LOPEZ VELAZQUEZ*

*Nombre del tema SUJETOS LABORALES*

*I Parcial*

*Nombre de la Materia LEGISLACION EN SALUD Y ENFERMERIA*

*Nombre del profesor JOSE MANUEL GORDOVA ROMAN*

*LICENCIATURA EN ENFERMERIA*

*8 Cuatrimestre*

*8- A*

*LUNES 17 DE FEBRERO DEL 2025*

## INTRODUCCION

Los sujetos laborales son las personas y entidades que participan en una relación laboral. En el ámbito del derecho, se considera sujeto a toda persona física o jurídica a la que se le imputan derechos y obligaciones.

Sujetos laborales

**Trabajador:** Persona física que presta a otra un trabajo subordinado.

**Empleador:** Persona o entidad que recibe y viene obligado a retribuir la prestación personal del trabajador.

**Sindicatos:** Sujetos colectivos del derecho del trabajo.

**Empresas:** Sujetos colectivos del derecho del trabajo.

En esto también encontraremos los días de descanso que por ley corresponde, así como vacaciones, los tipos de salario, los despidos injustificados entre otros...

## DESARROLLO

Los elementos subjetivos de la relación individual de trabajo son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifican en primera instancia: trabajador y patrón, pero como se verá más adelante, este último puede adoptar algunas otras modalidades como representante del patrón, patrón sustituto e incluso, puede hacerse uso de un intermediario en la contratación.

### Trabajador

Conforme al artículo 8o. de la LFT, el trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

### Patrón

El otro elemento subjetivo en la relación de trabajo es el patrón, definido por la propia Ley como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, según el artículo 10 de nuestra ley federal del trabajo.

La LFT (Ley federal del trabajo), no define la suspensión temporal de la relación de trabajo, pero Mario de la Cueva la define como “...una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.

- Enfermedad contagiosa del trabajador.
- Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria
- Arresto del trabajador

El artículo 46 de la LFT permite que trabajador o patrón, en cualquier momento, pueda rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad siempre que exista una causa justificada. Esa rescisión de la relación de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma.

La rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables: •

Unilateralidad. Es decretada por uno solo de los sujetos de la relación de trabajo, es decir,

puede ser decretada por el patrón o por el trabajador sin el consentimiento del otro. • Potestativa. En una relación de trabajo pueden presentarse circunstancias que ameriten la rescisión de la relación laboral, sin embargo, puede ser que la parte afectada decida no dar por terminada la relación y ésta continúe surtiendo sus efectos. En otras palabras, una vez que alguna de las partes incumple con sus obligaciones, la otra tiene la opción de rescindir o no. • Formal. Si es el trabajador quien incumple con alguna de sus obligaciones y el patrón decide rescindir la relación de trabajo, está obligado a dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión. La falta de aviso por escrito es causal para que el despido se considere injustificado. Esta obligación no es aplicable en el caso de que el trabajador sea quien decida dar por terminada la relación de trabajo.

La LFT establece una distinción entre los términos de rescisión y terminación; sin embargo, en el uso común de los mismos podrían considerarse sinónimos. Mario de la Cueva define la terminación como “la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”.

Se encuentran enlistadas en el artículo 53 de la LFT y son:

- El mutuo consentimiento de las partes.
- La muerte del trabajador.
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.
- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

Si un trabajador, independientemente de la causa, tiene alguna incapacidad física o mental, se puede terminar la relación de trabajo. Como excepción a esta causal, los artículos 54 y 499 conceden al trabajador la posibilidad de que se le otorgue un nuevo puesto, acorde con las capacidades que tiene. Esta posibilidad se aplica a todo tipo de incapacidades, tanto las producidas por un riesgo de trabajo, como las que no.

Si buscamos el significado del término indemnización, encontraremos lo siguiente: es la compensación que debe otorgar una persona por haber ocasionado un daño a otra. La forma común de indemnizar es con dinero, por tanto, la indemnización suele ser monetaria.

Si lo trasladamos al ámbito laboral, la indemnización es una suma de dinero que debe pagar un patrón a sus colaboradores cuando decide rescindir la relación laboral de forma improcedente o sin justificación.

El objetivo de las indemnizaciones laborales es reparar, de algún modo, el daño que se provoca al trabajador con la pérdida de su empleo.

El despido justificado, responde al derecho del empleador de rescindir el contrato cuando el trabajador ha incurrido en incumplimiento grave a sus obligaciones, ya sea que se refieran al trabajo contratado o al comportamiento que en general debe tener en relación con su empleo.

Es también elemento común la carta o aviso de despido que el empleador debe dar al trabajador, para que conozca las razones de la rescisión y pueda atacarlas en juicio, así como la sanción por la falta del aviso, considerándolo como injustificado o con algún otro de los adjetivos que las diferentes legislaciones utilizan al respecto.

Es importante mencionar que cuando existe un despido justificado, el trabajador tiene derecho a que se le otorgue un finiquito, que este comprende lo siguiente:

A toda rescisión de un contrato laboral corresponde el pago por parte del empleador del finiquito al trabajador, sea este último de base o de confianza.

Dicho de otro modo, ya sea que medie un despido o una renuncia, o la responsabilidad término de la relación laboral toque al empleador o al empleado, el trabajador recibirá en todo escenario el finiquito.

Así, el pago del finiquito debe hacerse ya sea el caso de que el trabajador presente su renuncia o el empleador le despida.

En el monto del finiquito están comprendidos el pago por los días trabajados después del pago que antecede al término del contrato laboral, la parte proporcional de las prestaciones

de ley generadas como aguinaldo y prima vacacional, así como los días de vacaciones que no fueron disfrutados.

El despido injustificado es en el que el empleador, habiendo incurrido en una conducta ilegal, no tiene más responsabilidad que la de pagar una liquidación.

Cuando sucede una conducta con esta característica es importante mencionar existe tal derecho, la diferencia radica en que el trabajador puede optar por su reinstalación, aunque por lo general esta opción acaba siendo sustituida por una indemnización más costosa.

La liquidación es propiamente una indemnización que se debe pagar al trabajador cuando la responsabilidad de la rescisión de la relación laboral recae en el patrón, y se encuentra sustentado en la Ley Federal del Trabajo.

Esta ocurre cuando el empleador rescinde el contrato sin responsabilidad por parte del trabajador, o si éste renuncia por una falta grave cometida por el patrón o por la existencia de algún peligro grave relacionado con el trabajo

. La liquidación debe incluir:

- 3 meses de salario. - Prima de antigüedad.
- Salarios vencidos (Solo en caso de despido injustificado, con límite de 12 meses a partir de la notificación del despido).
- 20 días de salario por año trabajado (Solo en caso de ser despedido injustificadamente).
- Condiciones laborales, también conocidas como prestaciones laborales (Serán analizadas en la siguiente unidad).

Las condiciones de trabajo, según Mario de la Cueva, son "... las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".

De esta forma, las condiciones de trabajo son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo.

El principio de igualdad es importante en la aplicación de estas condiciones de trabajo; el mismo artículo 56 señala que estas condiciones deben ser iguales para trabajos iguales, sin poder establecerse diferencias por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política.

De ahí que se consideran condiciones de trabajo las siguientes:

- Jornada de trabajo.
- Días de descanso.
- Vacaciones.
- Salario.
- Salario mínimo.
- Aguinaldo.
- Prima de antigüedad.

La palabra jornada deriva del catalán *jorn*, para el antiguo castellano *journea*, en francés *journal* y en italiano *giornata*, en las diversas expresiones significa ‘día’, también del latín *diurnus* ‘‘diario’’, como lo explica el viejo aforismo de Paulo: *Operae sunt diurnus officium* (servicios son el trabajo diario).

La jornada de trabajo puede ser fijada de común acuerdo entre patrón y trabajador, pero nunca podrá exceder los límites máximos legales.

Se busca que con este acuerdo se permita al trabajador descansar el sábado en la tarde, o cualquier modalidad similar.

La clasificación de las jornadas ha sido preocupación de sociólogos, economistas y juslaboralistas, quienes han partido de diversos puntos de vista y consideraciones para tal efecto; por lo tanto, nuestra ley federal del trabajo establece las siguientes y que son las más comunes que se presentan en una relación laboral.

La jornada de trabajo puede ser, según el artículo 60 de nuestra multicitada ley federal del trabajo:

- Diurna, la comprendida entre las 6 y las 20 horas, y con una duración máxima de ocho horas;

- Nocturna, la comprendida entre las 20 y las 6 horas, y con una duración máxima de siete horas

- Mixta, la que comprende horarios de la diurna y la nocturna, siempre que la parte de la jornada nocturna no exceda de tres horas y media (en otras palabras, que no termine sus labores después de las 23:30 horas); esta jornada mixta tiene un máximo legal de siete horas y media.

El tiempo extra que el empleado trabaja fuera de su jornada estipulada originalmente dentro de su contrato laboral implica una obligación de pago adicional para el patrón.

Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Podemos distinguir, por un lado, las horas extras dobles y triples.

La jornada emergente o de emergencia se da en el supuesto de la prolongación de la jornada ordinaria a causa de un siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, la del patrón, o la existencia misma de la empresa.

Esa prolongación es por el tiempo necesario para evitar esos males.

También puede darse la obligación del trabajador de cubrir una jornada de emergencia dentro de su jornada ordinaria, cuando sus obligaciones habituales se cambian por las de colaborar en las tareas de salvamento que correspondan.

En el artículo 69 de la LFT se fundamenta: “Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.”

Se procurará que el día de descanso sea el domingo, conforme al artículo 71 de la LFT, y el salario de ese día de descanso se pagará como si fuera un día laboral.



Si un trabajador ha pactado con el patrón la prestación del servicio en domingo, además del salario correspondiente a ese día, se le pagará 25% adicional. A este pago adicional se le llama prima dominical.

Se considera que los descansos semanales no son suficientes para que el trabajador se recupere del desgaste físico y mental; por lo tanto, se ha pensado en la necesidad de otorgarle periodos más prolongados en los que pueda olvidarse de las presiones y complicaciones que implica una rutina laboral.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define vacación como el “descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios”.

- 1 año de labores, al trabajador le corresponden 12 días de vacaciones.
- 2 años de labores, al trabajador le corresponden 14 días de vacaciones.
- 3 años de labores, al trabajador le corresponden 16 días de vacaciones.
- 4 años de labores, al trabajador le corresponden 18 días de vacaciones.
- 5 años de labores, al trabajador le corresponden 20 días de vacaciones.
- 6-10 años de labores, al trabajador le corresponden 22 días de vacaciones.
- 11-15 años de labores, al trabajador le corresponden 24 días de vacaciones.
- 16-20 años de labores, al trabajador le corresponden 26 días de vacaciones.

Una definición muy sencilla del salario es la contenida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, “paga o remuneración regular”.

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva lo define como “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa”.

Se han utilizado diversos sinónimos para referirse al término salario: sueldo, jornal, retribución, etc. No importa el término utilizado, siempre que con él se refiera a la retribución que paga el patrón al trabajador

Una clasificación del salario, derivada del artículo 84 de la LFT, es la que lo divide en salario base (o por cuota diaria) y salario integrado. El salario base, o por cuota diaria, es la cantidad que debe recibir un trabajador en efectivo, sin considerar cualquier otra cantidad que se le otorgue derivada de las condiciones de trabajo establecidas.

## CONCLUSION

Como conclusión es importante saber lo que por ley nos corresponde como empleados tanto como los días de descanso, así como los horarios de una jornada laboral que tipos de jornada laboral existen, las horas extras, los despidos injustificados y lo que por ley te corresponde. A mi punto de vista estos temas estarían bien que los dieran desde mucho antes ya que como jóvenes ahí cosas que no sabemos del todo.